

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang.

Organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Organisasi yang efektif semakin menyadari bahwa faktor yang sangat berkontribusi terhadap perkembangan dan keberlangsungannya adalah manusia atau karyawan (Jeffrey, 2011). Terlepas dari ukuran atau sifatnya, keberhasilan organisasi ditentukan oleh karyawan yang terlibat di dalamnya. Besar kecil dan kuat lemahnya sebuah organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi berkembang dengan baik maka organisasi tersebut akan mengalami sebuah perkembangan yang baik pula. Demikian juga jika sumber daya organisasi yang ada di dalam organisasi mengalami permasalahan maka hal tersebut akan berpengaruh pada mundurnya kualitas organisasi yang bersangkutan. Ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar pada organisasi yang mereka alami. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi yang menaungi mereka.

Keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah *job embeddedness*. Dalam sebuah organisasi sering dijumpai karyawan yang berpindah pekerjaan atau justru berkeinginan kuat untuk menetap dan tinggal

dalam organisasi tersebut. Fenomena ini bisa terjadi karena keinginan karyawan secara pribadi dengan suatu tujuan tertentu atau karena faktor-faktor di luar kendali. Seorang karyawan bisa berpindah tempat karena keinginannya untuk mencari pekerjaan. Namun, bisa juga karyawan pindah karena merasa nyaman dengan lingkungan organisasi yang baru. Hal yang sebaliknya juga bisa terjadi, karyawan ingin tinggal dalam organisasi karena merasa cocok dengan lingkungan organisasinya.

Permasalahan serupa juga sedang dihadapi oleh PT. Matahari Department Store, Tbk Malioboro Mall Yogyakarta. Berdasarkan wawancara singkat dengan pihak manajemen terungkap bahwa manajemen sering mendapati karyawan yang tidak mau berpindah pekerjaan ke lokasi lain (Lampiran 3), meskipun tujuan dari pemindahan tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas karyawan serta promosi bagi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, pemindahan karyawan tersebut pada dasarnya mempunyai tujuan sebagai berikut:

Pertama, memberikan peluang kepada karyawan untuk dapat belajar lebih maju. Melalui tindakan pemindahan karyawan diharapkan karyawan dapat mengenal dan mempelajari organisasi bukan hanya di lokasi pekerjaan mereka tetapi juga di lingkungan yang berbeda dengan lingkungan mereka saat ini.

Kedua, melalui program pemindahan diharapkan karyawan mendapatkan promosi jabatan yang dapat berdampak pada peningkatan karir maupun penghasilan mereka.

Meskipun tujuan dari pemindahan tersebut menguntungkan baik bagi organisasi maupun pekerja, namun kenyataannya banyak karyawan yang menolak

dengan alasan tidak mau dipindahkan ke lokasi lain. Mereka lebih memilih untuk tinggal tetap dalam organisasinya saat ini, meskipun dengan konsekuensi mereka tidak dapat berkembang

Penelitian pada PT. Matahari Department Store, Tbk Malioboro Mall Yogyakarta bertujuan untuk menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi *job embeddedness*. Mitchel., *et al* (2001) menyatakan bahwa *job embeddedness* pada dasarnya merupakan dorongan karyawan untuk tetap bertahan dan tinggal dalam organisasi.

Selanjutnya Mitchel., *et al* (2001) mengatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *job embeddedness*:

1. *Link* (keterkaitan) merupakan kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam organisasi maupun tempat tinggalnya.
2. *Fit* (kesesuaian) berkaitan erat dengan kenyamanan atau rasa yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi maupun tempat tinggalnya.
3. *Sacrifice* (pengorbanan) berkaitan erat dengan risiko yang diambil oleh seorang karyawan ketika meninggalkan sebuah pekerjaan.

Mitchel., *et al* (2001) juga menyatakan bahwa *job embeddedness* tersebut dipengaruhi oleh faktor, antara lain komitmen *continuance*. Komitmen *continuance* mencerminkan pertimbangan biaya yang dirasakan, baik ekonomi dan sosial ketika meninggalkan organisasi yang menjadikan seseorang untuk mempunyai rasa untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Ketika seseorang mengalami kesadaran untuk memperhitungkan apa yang harus dikorbankan ketika meninggalkan pekerjaan maka hal tersebut membuat dirinya semakin kuat untuk

memiliki rasa komitmen *continuance*, dan hal itu menyebabkan dirinya semakin memiliki rasa untuk tetap bertahan dan tinggal tetap dalam organisasi.

Peneliti sebelumnya, yakni Ndayizifeyi, *et al* (2014) juga menunjukkan bahwa berkembangnya *job embeddedness* dalam sebuah perusahaan didorong oleh adanya *work engagement*. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih melekat pada organisasi dan memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* juga diyakini mempunyai pengaruh yang positif pada *job embeddedness*. Semakin pekerja mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam pekerjaan pada suatu organisasi maka *job embeddedness* dalam diri pekerja semakin tumbuh dan berkembang dengan baik.

I.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di depan masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen *continuance* terhadap *job embeddedness* karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk Malioboro Mall Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *job embeddedness* karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk Malioboro Mall Yogyakarta?

I.3 Batasan Masalah.

Supaya penelitian ini lebih spesifik, terfokus dan tidak melebar, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. *Job embeddedness* merupakan dorongan seseorang untuk tetap bertahan dan tinggal tetap dalam sebuah organisasi Mitchel., *et al* (2001). *Job embeddedness* terbentuk dari tiga faktor utama, antara lain:
 - a. *Link* (keterkaitan), yakni kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan tempat tinggal.
 - b. *Fit* (kesesuaian), yakni kecocokan atau kenyamanan yang dirasakan karyawan dengan organisasi dan dengan lingkungannya.
 - c. *Sacrifice* (pengorbanan), yakni kehilangan yang dirasakan karyawan ketika meninggalkan pekerjaan.
2. Komitmen *continuance* mencerminkan komitmen berdasarkan pertimbangan biaya yang dirasakan, baik ekonomi dan sosial ketika seseorang meninggalkan organisasi (Jaros, 2007).
3. *Work engagement* merupakan tindakan kerja yang positif, kondisi yang terpenuhi yang ditandai dengan energi, keterlibatan dan bekerja secara profesional yang ditunjukkan dengan *vigor* (semangat), *absorption* (penyerapan), dan *dedication* (Schaufeli & Bakker, 2004).

I.4 Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh komitmen *continuance* terhadap *job embeddedness* karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk Malioboro Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *job embeddedness* karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk Malioboro Yogyakarta.

I.5 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Sebagai tambahan bukti empiris tentang keterkaitan antara *job embeddedness*, komitmen *continuance* dan *work engagement* dalam konteks perusahaan ritel di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang diteliti dalam memaknai kemungkinan komitmen *continuance* dan *work engagement* mempengaruhi *job embeddedness* serta memberikan beberapa saran untuk meningkatkan *job embeddedness* dari sudut pandang ketiga variabel yang diteliti.

I.6 Sistematika Penulisan.

Tesis ini disajikan dengan sistematika, sebagai berikut:

Bab I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan alasan atau dilakukannya penelitian ini serta perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat yang didapat dari penelitian ini.

Bab II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian empiris yang digunakan oleh peneliti memahami dan mengerti topik yang dibahas. Pada bab ini, secara umum akan dijelaskan pengertian dari *job embeddedness*, komitmen organisasional, dan *work engagement*. Selanjutnya juga akan dibahas hipotesis dan kerangka penelitian.

Bab III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup lokasi penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel. Bab ini juga membahas metode pengumpulan data, metode pengukuran data, uji coba kuesioner, metode pengujian instrument serta analisis utama yang digunakan untuk menganalisis data yang didapat.

Bab IV:HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat statistik yang sesuai serta hasil uji dari hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti

Bab V: KESIMPULAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, serta implikasi manajerial bagi perusahaan. Di samping itu, dalam bab ini juga diungkapkan beberapa keterbatasan serta saran yang mungkin berguna bagi penelitian serupa di masa mendatang.